.SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 14 y 38 minutos)

- En nombre de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado, doy la bienvenida al Presidente del Frigorífico Tacuarembó, señor Fernando Secco Sequeira y al Gerente de Personal, señor Luis Llanes.

Días pasados, una delegación en representación de los funcionarios del Frigorífico, nos planteó con mucha preocupación una situación que se viene dando en esa empresa -nadie desconoce las dificultades que está atravesando el país- precisamente en este momento en que el había logrado un mejor ritmo de trabajo, a diferencia de lo ocurrido durante el período en que se dio el brote de fiebre aftosa y meses posteriores. Si no me equivoco, quedaba un remanente de 47 funcionarios, iban tomando a otros que estaban en Seguro de Paro y 5 se habían ido por su propia cuenta. Ahora se vence el Seguro de Paro y, por lo tanto, van a quedar fuera de la plantilla de trabajo, si mal no recuerdo, unos 22 funcionarios. De todas maneras, los números no hacen a la cosa, sino que lo que importa es la inquietud de los funcionarios. Varios de ellos realizaron un análisis con respecto al tema del Frigorífico Tacuarembó, algunos de los cuales tienen relación sindical. La preocupación central es, naturalmente, que no queden sin fuente laboral, pero también encontrar una salida a esta situación de dificultades de la empresa, realizando una especie de Seguro de Paro rotativo a los efectos de evitar que estos funcionarios queden desafectados.

Por otra parte, luego de una reunión con la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes la unanimidad de los miembros de la AOEFRIT -el sindicato de este Frigorífico- aprobó una moción en la que, entre otras cosas, se destaca la voluntad de estar abiertos a una rotación en el Seguro de Paro que permita la continuidad laboral. El objetivo es que se contaría -a veces no ocurre así- con el beneplácito de los funcionarios para realizar una rotación. De más está decir que en Tacuarembó la pérdida de un puesto de trabajo, a la hora de buscar empleo, tiene una implicancia muy superior a otros departamentos, como por ejemplo, Montevideo.

La finalidad de esta introducción es tratar de encontrar algún mecanismo -naturalmente, quienes nos visitan darán su visión- para evitar que hoy, frente a tanta angustia, quede gente sin trabajo.

SEÑOR SECCO.- Antes que nada, quiero agradecer a los señores Senadores por la invitación que nos han cursado. Con mucho gusto vamos a dar nuestra visión acerca de esta situación, pero debemos hacer algunas consideraciones de carácter previo.

Esta serie de despidos en el Frigorífico comienza a partir del brote de fiebre aftosa ocurrido en abril del año pasado. Todas estas personas están en Seguro de Paro desde aquel momento hasta el día de hoy, o sea que llevan 17 meses en esa situación. Algunos de ellos no pudieron mantenerse en el Seguro de Paro en virtud de haber conseguido trabajo en otras empresas en forma temporal, de modo que al estar nuevamente inscritos en la Caja perdieron su posibilidad de continuar en el Seguro de Paro de la empresa; de hecho, pasan automáticamente a estar despedidos en forma legal. No obstante ello, la empresa entendió que en algunos casos -a pedido propio- había que mantenerlos en el Seguro de Paro, en un acto de responsabilidad social.

Al principio se habló de 49 ceses, pero en realidad quedaron 46 porque la empresa entendió que 3 personas de sexo femenino -por distintas razones, especialmente de carácter social- debían ser mantenidas.

Voy a tratar de relatar qué sucedió desde abril de 2001 hasta la fecha. Es una historia larga, desgraciadamente muy dolorosa, y también inevitable. El cierre de mercado que se produjo en ese entonces puso a la empresa, a la industria frigorífica en general y a otras actividades conexas, en un primer momento, fuera de circulación por un período de seis meses; quiere decir que la industria frigorífica uruguaya dejó de exportar carne durante 6 meses en el 2001.

Sin embargo, lo más grave se produjo cuando evaluamos la calidad de los mercados. Desde 1995 en adelante, nuestro país venía accediendo en forma paulatina a los mejores mercados que existen en el planeta.

Me refiero específicamente a los mercados de Canadá, Estados Unidos y México, así como a los de Japón y Corea, que eran muy promisorios y realmente tenían una significación extraordinaria para la economía de las empresas y del país. El cierre de esos mercados es la causa directa de la reducción de personal. Antes de entrar en el detalle de la situación de aquel momento y de la actual, me gustaría comentar, a título de ejemplo, que al mercado de Japón vendíamos un producto proveniente de un subproducto, que es el mondongo, que se paga más que la propia carne. Con eso quiero significar lo que era el mercado de Japón para el Uruguay. Ellos consumen un producto que se llama "mountain chain" o cadena montañosa, que todos conocemos porque es la parte más gruesa del mondongo, donde la bolsa de éste se une, y seguramente es hasta la más rica. Ellos consumen solamente su parte central. Se trata de una operación al estilo japonés, porque requiere una precisión de carácter milimétrico. Esto es así a tal punto que, además de tener que cambiar nuestra cámara digital para poder enviarles permanentemente una fotografía del trabajo, y como todas las cosas en Japón, esto implica error cero.

Cabe indicar que comenzamos trabajando en 1997 en una visita oficial a Japón con algunos clientes. Empezamos a desarrollar esa oportunidad de negocios, que era muy difícil porque ellos no confían en esta región como productora. Poco a poco, comenzamos a enviar muestras. Para cortar ese callo del mondongo nos tomó seis meses porque requería una precisión casi quirúrgica. Al principio, se adiestró personal para ese corte, y ellos lo pagaban a precios extraordinarios. No me gustaría indicar la cifra, porque no quiero recordar esas épocas, pero lo pagaban mucho más que la carne. Por ese motivo, requería tanta precisión. En un comienzo nos compraban todos aquellos callos que pesaran más de 500 gramos. Fue tan perfecta la operación y tal el compromiso de la compañía y de los operarios, que tres o cuatro meses después decidieron comprarnos aquellos que pesaban entre 250 gramos y 500 gramos. Tres meses después compraron todo lo que pesaba entre 1 y 500 gramos, empaquetados en forma individual, como si fuera una joyería. Así nos decían que teníamos que preparar los productos, lo que por supuesto requería mano de obra especializada.

A posteriori pidieron y pagaron U$S 2.000 más por aquellos productos de más de 500 gramos que les sacábamos la piel. Diría que es un trabajo que muy poca gente puede hacer. Después que eso se hizo, también lo pidieron para los de 250 gramos hasta 500 gramos. Así fue que, nosotros y el país, estuvimos dos o tres años recibiendo excelentes precios por ese tipo de producto. Cuando la empresa comenzó con el mercado de Japón no existían esos operarios. En ese entonces generó oportunidades para más de 18 personas. Era tal el trabajo, que ni siquiera se comparaba con el resto de la actividad fabril. El 24 de abril, esa gente se quedó sin trabajo, porque no existe una solución a ese respecto. Decimos esto por mencionar un producto, pero también podemos indicar que llegamos a vender carne con hueso a Corea y que había 46 funcionarios contratados, que tampoco existían en la plantilla de trabajadores antes de acceder a ese mercado, y que ingresaron a la empresa pero, dolorosa e inevitablemente, perdió su actividad. No quiero decir que exactamente esas personas sean las que se hayan retirado de la empresa. Puedo seguir mencionando ejemplos similares vinculados con Estados Unidos, Canadá y México.

Puedo asegurar que esas 49 personas que cesan en Tacuarembó es el mínimo con las que, después de buscar todo tipo de alternativas -como voy a comentar seguidamente- la empresa agotó todo tipo de soluciones. Para que los señores Senadores tengan una idea, diré que mantenemos 116 personas sin trabajar en el frigorífico; integran su plantilla en uso de licencia, en el Banco de Seguros, en la maternidad o por enfermedad, pero no hay trabajos para ellos; rotan dentro de la empresa.

Me voy a permitir hacer una explicación más gráfica de la situación al 30 de abril, es decir, seis días después de que estalló la aftosa. En el Frigorífico Tacuarembó había una dotación de 901 personas; esa era la plantilla. En mayo de 2001, o sea, 30 días después, de esas 901 personas solamente trabajaban 265. Había, entonces, 636 personas en el Seguro de Paro. Esa situación se extendió hasta setiembre u octubre. En setiembre de 2001 la dotación, por distintas razones, ya se había reducido a 890 personas; había 240 activos, o sea, menos aún que en mayo, y en el Seguro de Paro estábamos en el pico más alto con 650 operarios. En octubre de ese mismo año hubo que cesar a ese personal que se había contratado para el negocio que comenté con Corea, porque recién había comenzado y no reunían jornales para acogerse al Seguro de Paro. Fueron 43 personas que debieron cesar en octubre de 2001. En noviembre de ese mismo año, las empresas comenzaron a trabajar y empezaron a recuperar alguna actividad exportadora muy limitada, exclusivamente a la región, y se pudo reintegrar a 440 personas; en Seguro de Paro, había 202 personas. Queda claro, pues, que habíamos bajado 440 personas del Seguro de Paro.

SEÑOR PRESIDENTE.- En total, ¿cuántas personas estarían trabajando?

SEÑOR SECCO.- En total, 440 personas más 240; o sea que serían alrededor de 600 ó 680 personas, pero ese dato más preciso se lo puedo dar si observo las plantillas.

De diciembre del año pasado a julio de 2002, la empresa pudo reintegrar 147 personas más, por lo cual solamente quedaron en Seguro de Paro 55 trabajadores.

En setiembre de 2002, la empresa decidió, luego de 17 meses en el Seguro de Paro, cesar esas 49 personas que, como explicaba, resultaron finalmente 46 por la sencilla razón de que algunas personas mostraron ciertas situaciones que la empresa entendió que debía contemplar.

En octubre, la dotación actual del Frigorífico Tacuarembó es de 773 personas; hay 660 activos, 50 personas con licencia, 4 en el Banco de Seguros, 4 con licencia por maternidad, 5 por enfermedad y 50 en el Seguro de Paro.

En el mes de setiembre, la empresa también redujo su actividad porque cambió un poco el ciclo de los negocios y, sobre todo, de la producción agropecuaria. La falta de comida y el invierno llevaron de alguna manera a una reducción de la oferta y, además, sobre todas las cosas, el país se encuentra casi sin negocios. El no acceso a los mercados más importantes es una limitación tremenda, porque los negocios que se podrían hacer en el caso de que hubiese oferta de ganado, serían directamente de ruina, lo que llevaría a crear situaciones más complejas para la economía de las empresas y para el agro, ya que bajaría notoriamente el precio de las haciendas; también habría mayores dificultades en materia de salario de los obreros.

Como dije al principio hay 116 personas en la plantilla de la empresa que no trabaja. La firma hizo enormes esfuerzos para tratar de incorporar el máximo de personal posible. Por ejemplo, nosotros tenemos como deber que la empresa continúe aún en las situaciones más críticas que pueda vivir el país. Somos el único ejemplo en la industria frigorífica que ha continuado desde su propia fundación; el resto de las empresas, de una forma u otra, ha cambiado varias veces de mano, creando enormes perjuicios a la economía de los Bancos, de los empresarios y de los obreros. Entendimos que debíamos hacer lo que humanamente podíamos llevar a cabo; también pensamos que en un medio como Tacuarembó, donde hace más de 40 años trabaja el frigorífico y donde poca cosa crece aparte del pasto, sería importante la generación de nuevos puestos de trabajo. Por ello, incorporamos más gente a la vigilancia. Sucede que la vigilancia -también lo pude visualizar aquí en el Palacio Legislativo- es un negocio tercerizado y llevado a cabo por especialistas. Nosotros entendimos que la vigilancia debía ser propia, porque es una forma de generar trabajo y, además, de controlar niveles salariales. Cuando hemos creado alguna oportunidad de tercerización, al menos en aquella región, hemos notado grandes diferencias y problemas con los propios obreros, lo que genera todo tipo de inconvenientes. Hay algunos vigilantes que dentro de dos o tres años van a entrar en la edad jubilatoria, por lo que la empresa decidió incorporar cuatro personas más a este servicio. Esto fue motivo de una ardua discusión, ya que se entendía que no se puede gastar en esta clase de recursos en temas que no generan valor; la vigilancia no le da ningún valor al producto que nosotros vendemos. No obstante, cuatro personas que estaban en el Seguro de Paro ingresaron como futuros vigilantes. Tendrán un entrenamiento de dos años para hacer una tarea que no requiere mayormente ninguna dificultad, por lo menos allí en la planta.

En algún momento de este año, atendiendo a esa misma situación, la empresa reintegró 34 personas más y tomó el criterio de reincorporar a aquellos trabajadores que tuvieran más de 45 años. Esto fue muy discutido, pero nosotros tenemos la tranquilidad de conciencia en el sentido de que era lo que debíamos hacer, ya que se trata de personas que además de haber trabajado 20 ó 25 años en la compañía, tienen sus vidas estropeadas por haber desempeñado un trabajo arduo que les generó problemas de columna, huesos, manos o brazos. Después de todos esos años, sentimos que teníamos un deber moral, por lo que optamos por reintegrar a la franja de personas que tienen más de 45 años. Obviamente, desde el punto de vista productivo, esos trabajadores no alcanzan los niveles que pueden tener otros operarios más jóvenes, pero están integrados a una dotación y estamos tratando de ver qué podemos hacer por ellos en el futuro, cuando la empresa genere más trabajo genuino.

Asimismo, logramos convenir con 19 personas su cese por reunir la edad jubilatoria. Ellas tampoco quieren dejar de trabajar, por lo que hubo que convencerlos en el sentido de que había que dar oportunidad a los más jóvenes. Es decir que la empresa trató de dar oportunidad a más personas para que se integren a las actividades.

También convinimos, por renuncias y ceses voluntarios, con 47 personas su salida de la empresa. En lo que hace al cese de algunas de esas 47 personas, hoy pueden existir otras causas, pero son menores. A su vez, la empresa arregló pagar el salario de seis personas hasta que reúnan su edad jubilatoria; algunas de ellas pertenecen al sindicato de la firma. Entendimos que esta era otra contribución que podíamos hacer frente a esta realidad, pero ello tampoco agrega ningún valor a nuestro negocio. Realmente, lo hicimos porque estamos convencidos de que debíamos hacerlo. Alguien puede decir que las personas involucradas podrían ser dos, cuatro, seis o diez, pero nosotros nos arrogamos el derecho de decir cuántas pueden ser. En realidad, nos parece que esto es algo absolutamente inusual y fuera de la normalidad empresarial.

Concretamente, esta es nuestra situación. Convinimos con estas 46 personas sus ceses; con 22 de ellas los acordamos y creemos que pueden tener oportunidad -esperemos que sea así en el futuro- para reintegrarse a trabajar más adelante. No creemos que esto suceda en corto tiempo, mañana ni el mes que viene, cuando se generen negocios con Canadá.

Una cosa es hablar de la apertura de los mercados y, otra, es referirse a los negocios concretos. Se trata de asuntos muy diferentes. El deber del país es abrir los mercados, pero luego hay que encontrar la oportunidad de los negocios y, en un "commoditie", como es la carne, no se decide solamente con la voluntad de hacer el negocio, sino que también interviene la situación de otros países. En el caso de Canadá, por ejemplo, puedo decir que nuestro mayor competidor es Australia; en algunos casos, podemos ganarle a ese país -como en el fútbol- pero en el rubro de la carne se hace muy difícil porque son muy profesionales y tienen una gran definición estratégica en sus negocios. Actualmente, los australianos están golpeando las puertas de Canadá porque también tienen restricciones en el comercio y, si bien la cuota en Estados Unidos es extraordinariamente alta para ese país, se han visto enfrentados a problemas de sequía y otras dificultades de producción que hacen que hoy quieran acceder a otros mercados.

En consecuencia, no podemos generar expectativas a la gente ya que, sabiendo como son los negocios, no las vamos a poder cumplir.

El único planteo que hemos recibido formalmente es el de rotar personal. Como explicaba anteriormente, hay casos en que se puede hacer rotación de personal, pero esto no es así en la mayor cantidad de puestos de valor de la empresa. Hay ciertos cargos que requieren especialización pero, además -no nos amparamos en esto para negarnos rotundamente a la rotación- el hecho de que ingresen algunas personas, implicaría que otras estuviesen tres, cuatro y hasta cinco meses en Seguro de Paro. En definitiva, creo que nadie puede asegurar un trabajo perpetuo, pero lo que sí nos corresponde a los empresarios, sobre todo cuidando el negocio y el producto, es que haya estabilidad laboral en un momento y en un medio en que todos sentimos que se nos mueve el piso. En este sentido, creemos que para generar una actividad competitiva en el mercado, las personas que puedan permanecer en la empresa tienen que sentir la estabilidad. Para apoyar este razonamiento, quiero decir que si los señores Senadores concurren al frigorífico y consultan al personal, se podrá constatar que de esas 773 personas a ninguna se le ocurre rotar. Puede haber una pequeña cantidad que por cuestiones emotivas lo acepte, pero a nadie le sobra el salario como para pensar sensatamente en la posibilidad de permanecer tres o cuatro meses en el Seguro de Paro. Esto sin tomar en cuenta las informaciones que nos brindan los médicos, ya que las personas requieren un entrenamiento permanente y es notorio que cada vez que reiniciamos las actividades después de alguna paralización, aumentan los índices de cortes y problemas musculares del personal.

Por lo tanto, a toda esta situación se suma el problema que hemos mencionado, lo que nos lleva a continuar enviando personas al Seguro de Paro. No recuerdo exactamente las cifras de este mes.

SEÑOR LLANES.- Han sido 22 las personas enviadas al Seguro de Paro en setiembre y, para octubre, como ya hemos agotado las licencias reglamentarias y el volumen de producción no levanta, inevitablemente tendremos que prescindir de más empleados.

SEÑOR SECCO.- La expectativa que tenemos para noviembre implica enviar otras 40 personas al Seguro de Paro.

Por nuestra parte, puedo dar tranquilidad a los integrantes de la Comisión en el sentido de que la empresa actuó en toda esta situación con absoluta transparencia. Hace más de un año que le venimos diciendo al personal claramente cuál es la situación, qué es lo que se puede esperar, hacia dónde van los mercados y cuáles son las expectativas que se pueden tener. Tenemos un solo compromiso que es con el trabajo y con la generación de empleo, el que venimos cumpliendo desde hace muchísimos años. Ese es nuestro sentir empresarialmente y creemos que ganar dinero en los negocios está implícito, así como lo está para el obrero el recibir un salario. Pero, reitero, nuestro objetivo es generar trabajo ya que, además, se debe tener en cuenta que estamos en un medio en el que sentimos una presión diaria porque no hay otras actividades en la zona. Muchas veces tenemos que cuidar que no se forme como una espora dentro del propio personal del frigorífico, ya que muchas veces ésta se separa dentro de la comunidad de Tacuarembó. Nadie quiere salir de esa espora.

Estamos dispuestos a contestar todas las preguntas que se nos quieran plantear, pero antes queremos reiterar que para nosotros esta situación es verdaderamente dolorosa porque convivimos con nuestros empleados. Tacuarembó es un medio muy pequeño y, al contrario de lo que sucede en la capital, nos cruzamos con la gente todos los días. De todos modos, hemos tomado medidas inevitables y, por sobre todas las cosas, siempre vamos a tener presente la continuidad de la empresa y la fuente de trabajo. Como dije, a veces la empresa tiene oportunidad de generar trabajo y cuenta con una dotación de 900 personas -como ocurría al 30 de abril de este año- pero otras veces nos pasan estas cosas inevitables que tenemos que asumir.

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Secco mencionó que en octubre de este año la plantilla de empleados era de 773, de las cuales 660 eran activos, 50 estaban en uso de licencia, 4 se encontraban en el Banco de Seguros, 4 en uso de licencia maternal, 5 estaban enfermos y 50 en Seguro de Paro. Quisiera saber si estos últimos que están en Seguro de Paro son los mismos de los que estamos hablando.

SEÑOR SECCO.- Esa cifra está compuesta por 24 personas que hoy día son reclamantes de la empresa y por 26 que, efectivamente, están en el Seguro de Paro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no entendí mal, se señaló que con algunos trabajadores ya se había convenido el vencimiento del Seguro de Paro en un acuerdo pacífico. ¿Estos son los 24, los 26, o no estarían comprendidos en esa cifra?

SEÑOR SECCO.- No están incluidos en esa cifra. Son 22 empleados que se sumarían a los 24 y llegarían a los 46 que mencionamos al principio y sobre los que se llegó a la decisión del cese.

SEÑOR PRESIDENTE.- De ellos, a 22 se les estaría venciendo este mes el Seguro de Paro y 24 lo terminarían en octubre.

SEÑOR LLANES.- La composición no es necesariamente así. De los 46 empleados, hay 22 que, ya sea que vencen en el Seguro de Paro el 30 de setiembre o el 31 de octubre, entendieron que la indemnización -incluso incentivada- les daba una chance de futuro de reinserción en la empresa.

Por lo tanto, no necesariamente es al 30 de setiembre.

Esas 24 son las personas que hoy solicitan el reintegro y las 26 restantes son las que el 1º de setiembre pasado -y el próximo 1º de octubre- enviamos al Seguro de Paro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiere decir que son 26 personas las que en esta nueva época comienzan en el Seguro de Paro y, aunque no posean datos, ustedes están convencidos de que en octubre y noviembre esa cifra va a aumentar en la medida en que el nivel de negocios y de precios va a bajar, aunque se han abierto mercados.

Por otra parte, tenemos 22 que han aceptado la indemnización y no son tomados en cuenta por la empresa, como parte de su plantilla, que han cortado la dependencia laboral, y 24 más que, estando en el Seguro de Paro hasta el 30 de setiembre o hasta el 31 de octubre, no han concertado con la empresa la indemnización correspondiente. A ellos ustedes los llaman reclamantes, como forma de identificarlos.

Pregunto, entonces, si luego la empresa envió al Seguro de Paro a alguno de esos 24 -que, supuestamente, habían cortado el vínculo laboral- o si tienen otro trabajo, y cuántos son.

SEÑOR SECCO.- Más que la cantidad, aquí se trata de la calidad, porque uno de ellos es el Presidente del sindicato. El tema es que, en su momento, el Presidente del Sindicato del Frigorífico Tacuarembó renunció al cargo y este fue ocupado por otra persona que tuvo la desgracia de quedarse sin trabajo desde abril. Un poco por respeto a su investidura, entendimos que cuando esa persona se fue a trabajar a otra empresa, perdió la posibilidad de que se le enviara al Seguro de Paro por su trabajo en el Frigorífico Tacuarembó. Consecuentemente, éste no se podía generar. De todos modos, la empresa, luego de consultar a sus abogados y al sindicato, logró -no conozco esos mecanismos, pero quizá quien me acompaña los pueda explicar mejor- reincorporarlo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Eso es absolutamente legal.

SEÑOR SECCO.- Espero que haya sido así. Era un deber que teníamos.

Al margen de todo esto, a todos los reclamantes -por llamarlos así- la empresa les ofreció una indemnización, como también acordó con los que ya cesaron una indemnización extra, atendiendo a lo que es la situación en el medio. Obviamente, la nuestra no es una compañía que pueda generar indemnizaciones extraordinarias por años, pero entendíamos que, por lo menos, debíamos asegurarles un ingreso mínimo además de su despido legal, una indemnización extra que -de paso lo digo- supone un altísimo costo para nosotros y que es algo a lo que legalmente no estamos obligados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a plantear algunas preguntas más, para ver si podemos hacernos una composición de lugar.

Con respecto al primer caso, debo decir que una persona que tenga otro empleo no puede ser enviada al Seguro de Paro; pero, si de ese otro lugar lo despiden y no cortó el vínculo efectivo con el anterior, sí puede ampararse al Seguro de Paro.

Independientemente de estos aspectos, creo que estamos hablando de funcionarios o trabajadores más o menos especializados, como los otros, y que el problema es la caída de negocios y de actividad, y no una razón directamente vinculada a alguna cuestión personal. Pregunto si esto es un problema económico.

SEÑOR SECCO.- Es tal como lo expresa el señor Presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si la empresa tuviera la expectativa de mejorar su cartera de negocios, ¿ustedes tratarían de mantener o reincorporar a estas personas?

SEÑORA ARISMENDI.- En el mismo sentido que el señor Presidente, formularía de otra manera la pregunta: los que pasan al Seguro de Paro o los que hoy son despedidos y que no se encontrarían en la situación que ustedes han planteado, de poder rotar, por el tipo de trabajo que desempeñan, ¿se corresponden con áreas de trabajo del frigorífico que han sido, como se dice ahora, discontinuadas o con aquellas en las que hay exceso de personal fruto de la situación económica de la empresa?

SEÑOR SECCO.- No necesariamente, señora Senadora, por las razones que detallaba antes. Si tomamos el criterio de priorizar el ingreso de personas de más de 45 años, no necesariamente es así. Muchos son trabajadores -digamos- polifuncionales, es decir que pueden ocupar muchos puestos, pero también hay un cambio en el estilo de los negocios. Imagínese que, de hacer paquetitos de callos de mondongo de distintos gramajes, hemos pasado a venderle a Argelia. Lo digo con enorme respeto por ese país al que le estamos suministrando carne. Se trata de dos cosas diametralmente opuestas: es como pasar de comprar fruta o verdura en un supermercado a un vendedor callejero.

Naturalmente, es muy difícil poder conciliar todos los intereses. Son trabajadores como los otros -y así los consideramos- algunos de muy excelente calidad; pero debemos tener algunas prioridades. Se trata de gente mucho más joven, que tiene otra expectativa de trabajo. Créame que los que tienen más de 45 años, luego de trabajar en la industria frigorífica con un cuchillo -lo sabe muy bien la señora Senadora- muchos quedan con enormes problemas, al igual que los deportistas que ya no pueden hacer las mismas

cosas. Seguramente, esas personas no van a conseguir otros empleos; ni siquiera socialmente tienen la posibilidad de correr o de emigrar de ese medio.

Repito que debemos tener ciertas prioridades. Le confieso, señora Senadora, que a la interna de la empresa hay muchos criterios. Por ejemplo, hay criterios productivistas; tenemos gerentes que sostienen que prefieren gente más joven. Pero es inevitable en la vida de las empresas, como también en nuestras vidas, tomar decisiones. Es probable que nos equivoquemos en muchas de ellas, pero lo cierto es que tenemos expectativas de que muchas de esas personas puedan reintegrarse en el futuro. Si esa es la pregunta, creemos que sí, que podrían reintegrarse, y no olvidemos que algunas tenían apenas un año de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuántas?

SEÑOR SECCO.- No tengo la cifra exacta, pero se la podemos hacer llegar. Tal vez sean 7 u 8; de los cuarenta y tantos, será un 20%. Ni siquiera esas personas que se fueron -y firmaron el cese- dejaron de percibir una indemnización extra por parte de la empresa. Se trata de gente muy joven, calificada, que -por supuesto- tiene posibilidades de reingresar al frigorífico, si es que mañana lo consideran un lugar adecuado para trabajar.

A su vez, quiero agregar otro dato y es que nosotros competimos con empresas que no pagan incentivos y que son conocidas en todo el país, mientras que en el frigorífico Tacuarembó sí se pagan. Honestamente expreso esto, porque esas son las grandes cosas que hacen que las empresas puedan competir o se pierdan en el camino. Reitero, una vez más, que competimos con otras empresas que tienen diferente criterio en cuanto a la fiscalización y lo reconoce el propio Director de la Dirección General Impositiva.

En consecuencia, en el frigorífico Tacuarembó puede haber errores, pero no persecución; de ninguna forma, y la manera más adecuada de comprobarlo no es preguntando a los Directores o al Gerente de personal, sino a la gente que trabaja en el lugar. Tenemos una correcta relación con la central de trabajadores y somos, por decirlo de alguna manera, casi el único frigorífico que tiene un sindicato de la carne; no existe, se perdió. De todas formas, como ya lo dije, cuando uno paga lo fiscalizan pero, si no lo hace, ese control nunca pasa. Quiere decir que como tenemos ese tratamiento con el sindicato y con el PIT-CNT, pasamos por estas cosas, pero crean señores Senadores que no existe persecución; no se permite, estamos para hacer negocios, generar trabajo y dar oportunidad a los productores para que puedan colocar su ganado y un lugar para que la gente pueda trabajar. Seguramente, haya gente dentro del frigorífico que no nos quiera y, si se pregunta al respecto, quizás haya muchos que puedan pensar cosas que no quiero imaginar sobre los Directores o los Gerentes. Sin embargo, no andamos con un garrote en la mano.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a plantear algunas preguntas en torno a un razonamiento sobre el que espero no estar equivocado. Entiendo que cuando se terminen de reintegrar algunas de esas personas, por más que haya otras en el Seguro de Paro, estaríamos hablando de una plantilla estable de alrededor de 750 personas. A su vez, ustedes dicen que se han realizado todos los esfuerzos y que se ha privilegiado a la gente de más de 45 años, cuando en cualquier otra actividad hubieran elegido a los más jóvenes dejando de lado a la gente más veterana que además tiene hijos a su cargo, ya sean adolescentes o pequeños. También se ha sostenido que se ha tratado de reciclar personas ahí mismo -no sé si ese es el término adecuado- y finalmente queda este núcleo, porque no se puede poner en el barco más carga.

Lo cierto es que ya hay algunos que cortaron el vínculo, pero quizás entre estos 24 puede haber alguno que tenga un año de antigüedad y se podría apuntar a un esfuerzo por parte de la empresa, la comunidad y el Parlamento. Desconozco quién es cada cual en este problema, pero puede haber personas que tengan hijos pequeños, aunque sea gente joven.

Por otro lado, aquí nadie habló del tema de la persecución y, si hubiera negocios, en buena hora. Mi pregunta es si no se puede encontrar algún mecanismo que permita algún tipo de solución. Ustedes han dicho que no aconsejan el sistema de rotación, independientemente de que pudiera ingresar alguna gente joven que mejore el nivel de productividad, porque podría desestabilizar a otra gente. Todos estos son criterios que puedo compartir. Quizás aunque octubre y noviembre no sean meses del todo buenos, debemos tener en cuenta que en la sociedad uruguaya, en la comunidad de Tacuarembó y también en el frigorífico, puede haber personas con cierta antigüedad y especialización, por lo que tendríamos que hablar con el Ministerio y demás para encontrar una solución a efectos de que el vínculo de dependencia no se corte. Entonces, más allá de que la empresa pueda pensar que esos dos meses puedan ser malos, podría haber cierta expectativa de negocios para los próximos seis meses y, en ese caso, no sería malo mantener el vínculo, siempre que ello no genere una carga adicional; quizás también de esta forma se pueda solucionar el tema de las indemnizaciones que el frigorífico tiene que llevar adelante hoy. Todo esto tiene un impacto no sólo en las personas afectadas sino también en la propia comunidad de Tacuarembó.

En este momento no se me ocurre ninguna otra solución, pero lo que planteo podría ser a través de un acuerdo en que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dé el visto bueno. En una palabra, si las perspectivas de negocios, salvo octubre y noviembre, mejoraran podría haber alguna solución porque la intención no fue desprenderse de estas personas. Incluso, si no hubiera existido el problema de la aftosa habría 900 o más personas trabajando. Planteo esto, siempre y cuando no signifique una erogación para la empresa y con el objetivo de que no se corte el vínculo, salvo que ustedes digan que ya no quieren a esa gente. En ese caso podremos pelear, pero será difícil hacer un esfuerzo conjunto. Puede haber casos especiales, de personas con menos de un año de antigüedad, a quienes no se les daría el mismo tratamiento que a otras que tienen cuatro o cinco años, que son especializados y están preparados. La idea podría ser que se peleó por todos, pero quedan 24 personas. Ahora, si me dan una oportunidad, puedo pelear por 18, quizás no por 6, y buscar un mecanismo por tres o cuatro meses hasta que la economía arranque.

SEÑOR BRAUSE.- No alcanzo a comprender exactamente lo que plantea el señor Presidente por cuanto aquí estamos para escuchar las explicaciones que nos han brindado quienes hoy nos visitan y, al mismo tiempo, proponer, si es posible, alguna solución concreta. De todos modos, disculpe señor Presidente, no comprendo cuál es la solución que se plantea para este caso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mi razonamiento es el siguiente.

Existe un objetivo, por parte de la empresa, en cuanto a mantener sus empleados, pero se acaban los plazos y decide que con algunos no se puede quedar, no sé si son 24. A su vez, la perspectiva de negocios para octubre y noviembre son complicadas, aunque se aspira a que las futuras sean buenas. Entonces, habría que estudiar una solución para defender a un alto porcentaje de

esos 24 empleados y, aunque no la tengo, si alguien me la da estoy dispuesto a recorrer los caminos necesarios, siempre y cuando no represente un peso muerto para la empresa.

SEÑOR SECCO.- Creo entender lo que plantea el señor Senador pero deseo expresar lo siguiente. En primer lugar, no podemos hacer discriminación entre los 22 y los 24.

Desde el punto de vista moral jamás podríamos transar, porque no daríamos ninguna tranquilidad a quienes están trabajando ya que nosotros tratamos de actuar, por lo menos, decentemente. Los que se fueron y firmaron tienen tanto o más derecho -desde mi punto de vista, más aún- que los que reclaman. Pero, a su vez, hay cosas que nosotros no controlamos. Además, la productividad de las empresas y su supervivencia tienen que ver con su capacidad de competitividad.

Nosotros estamos pensando permanentemente en la incorporación de nuevas formas de gestión, en nuevos equipamientos y en los cambios de actividad, que son aspectos que también afectan al personal, pero que hacen a la sustentabilidad de quienes están en esa fuente de trabajo.

Como tercer argumento digo que, además, hay otras personas -nosotros no lo decimos por una razón que no viene al caso- como, por ejemplo, los gerentes, los jefes de personal, los supervisores y los compañeros de trabajo, que también opinan, pero en todo este tema ellos no han dicho nada. Sin embargo, sabemos que hay gente a la que algún capataz le ha dicho: "Usted trabajó cuatro horas, vaya a desempeñar otra actividad", y el funcionario ha contestado que no. Personalmente, debo decir que no me llegan estas cosas, porque no estoy controlando esa situación, pero quiero señalar que esto también influye en la gestión de trabajo.

Entonces, hay una enormidad de factores que nosotros no estamos contemplando, pero créanme que en estos dieciocho meses se llevaron a cabo las cumbres más grandes y las conversaciones más extensas con el sindicato, con especialistas en la materia, con empresas colegas y de otros rubros, para saber cómo se habían manejado y qué habían hecho en situaciones similares.

Honestamente, consideramos que la empresa tendría que reducir el personal: esa es la realidad. Al respecto, estamos abiertos a brindar a los señores Senadores la información económica y, de hecho, se la hemos brindado al PIT-CNT. No creo que haya ninguna empresa que le abra los libros a la Central de Trabajadores, pero nosotros sí les hemos hecho llegar información económica, para que vean cuál es la situación. Seguramente, la recomendación del economista del PIT-CNT va a decir que, como empresarios, no somos eficaces, pero debo decir que nosotros tenemos un límite para tratar humanamente las cosas.

Voy a confesar algo más, porque toda esta situación apunta a otra cosa. Esta empresa la fundó y la dirigió un hombre hasta hace poco tiempo, bajo una administración casi paternalista. Pero la seguridad de los trabajadores la va a dar una gestión profesional, porque la empresa está en otra etapa de su vida y tiene la obligación, por lo menos, de devolverla a alguien más, aunque no sé quién la va a recibir por lo complicada que está la situación. Créanme que la obligación de quienes la gestionan hoy es hacerla vivir otros 42 años y que los que vengan después verán si la empresa puede vivir otro lapso similar.

Entonces, se trata de un juego que muchas veces hace que nos encontremos frente a esta situación tan dolorosa. Pero, repito que considero que la seguridad de una empresa está en la capacidad de su personal y de sus dirigentes para llevarla adelante. Digo esto, porque mañana un operario nos puede decir, con todo derecho, que nos quedamos con seis personas a quienes se les paga el sueldo y no trabajan -es el sueño ideal de muchos uruguayos y no lo podemos repetir mucho en voz alta- mientras él se desloma trabajando. Nosotros creemos que la verdad -no es que andemos en busca de ella- muchas veces está por el medio. Como decía anteriormente, podrían ser dos, seis u ocho, pero alguien sugirió que fueran seis, por lo que quedamos en esa cantidad. Se trataba de las personas que ya tenían edad jubilatoria -ya tenían 58 años, que van a estar hasta el 2004- pero también están quienes tienen 57 años, que pueden venir, con una dirección más paternalista, a preguntarnos si no lo podemos dejar un año más.

Entonces, créame señor Presidente que nosotros no tenemos la verdad y tampoco estamos tratando de defender nuestra posición. Pero, la acción que se toma es transparente y reitero que es posible que muchas de esas personas, en un futuro, vuelvan a trabajar. En este sentido, también debo señalar que hay más de mil personas anotadas en el Frigorífico, por lo que podría cambiar toda su plantilla y todavía dejar el 50% en lista de espera; esta es la realidad, por cierto, muy complicada.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por lo menos, quisiera dejar constancia de mi posición en la versión taquigráfica.

Personalmente, no cuestiono ninguna de las soluciones a las que se han llegado y, por otra parte, no conozco -no es mi oficio- el rubro al que ustedes se dedican. Por lo tanto, me parece que nuestros visitantes han razonado mil veces el problema y, seguramente, no han encontrado una solución para 24 o para 46 empleados, por lo que han tomado un camino que ya se comenzó pero sobre el que tienen dudas acerca de que, si se generara una interrupción, podría haber dificultades. Sin embargo, me parece que podría haber un acuerdo en cuanto a una solución que no dependiera sólo de ustedes; si hipotéticamente se optara por ese camino, podría llegar a darse, incluso, una diferenciación entre unos y otros que permita que cada uno asuma sus riesgos. Estoy tratando de razonar en voz alta, por lo que lo único que pido es que si mañana, a través de la consulta con algún otro Senador se pudiera analizar una posible solución, los propios trabajadores se hagan cargo de sus riesgos. De repente, se podría encontrar algún mecanismo que permita considerar una opción más, aunque quizás después nadie la considere conveniente o, si se decide adoptarla, no se logren las mayorías correspondientes. De lo que se trata es de tirar una idea más arriba de la mesa. Como siempre he dicho, cuando hay muchas opciones y todas pueden ser válidas, lo mejor es elegir, siempre que la decisión no signifique un peso o una complicación que ponga en riesgo, no sólo la seguridad de los 24 operarios, sino la de los 750, que creo que es la plantilla promedio con que cuenta esta empresa, porque implicaría un impacto en Tacuarembó realmente indeseable.

SEÑOR SECCO.- Eso no va a suceder, señor Presidente.

SEÑORA ARISMENDI.- También a modo de constancia, quiero decir que tengo mis opiniones con respecto a toda la situación que se ha descrito aquí, pero no la voy a dar porque no es de uso que nosotros debatamos sobre los temas con quienes nos visitan.

A modo de reflexión y ante la respuesta que se dio a la propuesta que hacía el señor Presidente, creo entender que estaríamos frente a dos grupos de trabajadores. Por un lado, estarían aquellos que aceptaron el despido y la indemnización -estos serían alrededor de veinte trabajadores- y, por otro, nos encontramos con los que no habrían aceptado esa indemnización y, por ende, el

despido. Por lo tanto, los representantes de la empresa dicen que no sería justo encontrar una salida para estos últimos, en la medida en que no la hubo para el grupo que aceptó el despido y la indemnización.

SEÑOR SECCO.- Nosotros no decimos que no sea justo, sino que tenemos un compromiso que entendemos es inamovible; se trata de un compromiso moral. Creemos que esos veinte y tanto trabajadores tienen derecho a hacer el reclamo y, de hecho, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estamos negociando sobre esa situación. En ese sentido, ellos quedaron en presentar propuestas y, por tanto, no descartamos que se encuentre una solución en esas negociaciones.

SEÑOR BRAUSE.- Una de las preguntas que formuló el señor Presidente de la Comisión se refería a si en los ceses que habían tenido lugar, no existían motivos de índole gremial u otras consideraciones ajenas a lo estrictamente laboral. Pude observar que nuestro invitado, con un gesto, nos indicó que efectivamente no habían existido motivos de esa naturaleza. Digo esto, a los efectos de que quede la debida constancia en la versión taquigráfica, ya que los gestos todavía no se pueden verificar por escrito. Agradecería si nos aclaran más sobre este punto.

SEÑOR SECCO.- Definitivamente, es así y esto lo hemos trasmitido en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No hay ninguna clase de persecución porque, además, buena parte del sindicato está trabajando; sólo habría una o dos personas que quedaron fuera de la empresa.

SEÑOR LLANES.- A tal punto es así que recién hace unos días nos enteramos de que una persona que concurrió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pertenecía a la Comisión Fiscal; en aquel ámbito declaró que había persecución sindical con respecto a ella y en ese momento tomamos conocimiento de que había una Comisión Fiscal en el sindicato.

SEÑOR SECCO.- Nunca habíamos recibido la comunicación de que había una Comisión Fiscal en el sindicato; simplemente, anunciaron los cargos, con titulares y suplentes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay más preguntas, queremos agradecer por la visita que nos han hecho y les anunciamos que les enviaremos la versión taquigráfica de la sesión de hoy. Informaremos sobre este tema a los otros señores Senadores que integran esta Comisión.

SEÑOR SECCO.- Estamos a las órdenes de la Comisión ante cualquier consulta que deseen realizar sus integrantes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la sesión.

(Es la hora 15 y 50 minutos.)